



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Perehdyttämällä yhtenäiseksi - Perehdytyskansio Matinkylä-Olarin kotihoitoon

Eskolin, Satu
Litmala-Virkkula, Wilma
Peltonen, Toni

Laurea-ammattikorkeakoulu

Perehdyttämällä yhtenäiseksi-
Perehdytyskansio Matinkylä-Olarin kotihoitoon

Satu Eskolin, Toni Peltonen & Wilma
Litmala-Virkkula
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö Lokakuu, 2015

Satu Eskolin, Toni Peltonen & Wilma Litmala-Virkkula

Perehdyttämällä yhtenäiseksi- Perehdytyskansio Matinkylä-Olarin kotihoitoon

Vuosi	2015	Sivumäärä	35
-------	------	-----------	----

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ajan tasalla oleva perehdytyskansio Espoon kotihoitoon, Matinkylä-Olari yksikön henkilökunnan käyttöön. Perehdytyskansion tarkoitus on olla mahdollisimman kattava katsaus kyseisen yksikön keskeisistä, käytännönläheisistä asioista kuitenkin hoitotieteellisestä näkökulmasta tarkasteltuna. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selkeyttää Matinkylä-Olarin kotihoidon perehdyttämisprosessia. Opinnäytetyö toteutettiin osana Laurea ammattikorkeakoulun Ohjaus hoitotyössä -hanketta. Perehdytyskansio on toteutettu yhteistyössä kotihoidon kanssa, yhden ryhmämme jäsenen työkokemuksen avulla sekä toteutettu osana Laurea ammattikorkeakoulun Ohjaus hoitotyössä-hanketta.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan erilaisia käytännön toimia, jotka helpottavat uudessa työssä aloittamista. Perehdyttämisen aikana uusi työntekijä tutustuu työympäristöön ja työyhteisöön. Laadukas kotihoito pitää sisällään sen, että annettu hoito perustuu tutkittuun tietoon, asiakkaan tarpeisiin ja arvostukseen. Perehdytyskansioon valitsimme aiheita kotihoidon työntekijöille tehdyn kyselytutkimuksen ja keikkatyöläisen tarvepohjalta. Pääasiana oli tuottaa kansioon tärkeitä asioita, jotka auttavat uutta työntekijää perehtymään kotihoidon toimintaan. Perehdytyskansioista keräsimme palautekyselyn avulla korjausehdotukset ja teimme ne kansioon. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuului myös perehdytyskansion lisäksi kirjallinen raportti, joka kuvasi työn etenemistä. Raportissa käydään läpi myös itse kotihoitoa, sekä perehdyttämiseen liittyvää teoretietoa ja lainsäädäntöä.

Asiasanat, perehdytys, perehdyttäminen, kotihoito, uusi työntekijä

Satu Eskolin, Toni Peltonen & Wilma Litmala-Virkkula

Solid co-working by introduction- familiarization folder for Matinkylä-Olari´s home care

Year	2015	Pages	35
------	------	-------	----

The purpose of this study was to produce an up-to-date familiarization folder for the home care department of the city of Espoo. The goal of the folder is to provide an encompassing overview of the department's clinical care work, routines and everyday needed procedures. Overall the goal of this study is to improve introduction process at the Matinkylä-Olari´s home care department. The familiarization folder was carried out by forming an information request and by receiving assistance of the one of our group members who works part time in home care. The study is also executed as a part of the Guidance in Nursing-project of Laurea University of Applied Sciences.

An introduction programme is a selection of actions which are developed to improve new employees' orientation in the new position. The programme is designed to help new employees to adopt a new job and to receive a clearer overall image of the work. It also helps new employees to familiarize with home care. High quality home care provides treatment that is based on the needs of the client who is also valued and the provided care and services are based on correct information and evidence. To the familiarization folder themes were chosen according to the needs of the department's staff. For this reason, a questionnaire was conducted. We also collected feedback on the familiarization folder and conducted the necessary modifications to the file. In addition to the information file, the functional study includes a written report which illustrates the implementation of this study, describes the theory of working in home care, orientation and related legislation.

Keywords : familiarization, home care, new employee

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Kotiin tuleva apu	7
3	Perehdyttäminen	7
3.1	Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö	8
3.2	Perehdyttämisen suunnittelu ja seuranta	10
3.3	Perehdyttämisen tavoitteet	11
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	11
5	Opinnäytetyön prosessi	12
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö ja sen raportti	12
5.2	Perehdytyskansion suunnittelu ja toteutus	13
5.2.1	Perehdytyskansion sisältö	13
5.2.2	Perehdytyskansion kieliasu	14
5.2.3	Perehdytyskansion ulkoasu	14
5.2.4	Taustakysely perehdytyskansiota varten	15
5.3	Arviointi	16
6	Pohdinta	16
6.1	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	16
6.2	Tulosten tarkastelu	18
6.3	Jatkotutkimusideat	21
	Lähteet	22
	Kuviot	24
	Liitteet	25

1 Johdanto

Kotihoito on polttava puheenaihe terveydenhuollon näkökulmasta juuri nyt suurten ikäluokkien ikääntyessä. Ikäihmisten kotona asumisen tukeminen on yksi keskeisimpiä vanhuspoliittisen ohjelman tavoitteita. Kotihoito tukee kotona selviytymistä ja on monelle ikääntyneelle, vammaiselle ja pitkäaikaissairaalle kotona selviytymisen edellytys. Kotihoito mahdollistaa heille laadukkaan ja hyvän elämänlaadun takaavan hoidon. Kotihoito tukee näin ihmistä selviytymään ympäristössään, missä hän asuu ja elää. Hoitotyön laatua kuvaa se miten tässä tuessa on onnistuttu. Kotihoidossa työskentely on toimihenkilöille itsenäistä ja vaativaa työtä. Työkenttä on alati muuttuva ja hallittavia osa-alueita on monia.

Onnistuneen työnteon takeena on myös hyvä perehdytys. Laaja-alaisella toimintakentällä perehdytyksen merkitys on korostunut. Perehdytys ja sen onnistuminen ohjaa koko työyksikön toimintaa ja sen muotoutumista. Huolellisella perehdyttämisellä taataan toimiva työyhteisö, joka auttaa uutta työntekijää tai opiskelijaa sopeutumaan tehtäviin sekä työympäristöön. Työturvallisuuslain (2002) mukaan työnantajalla on vastuu työntekijän riittävästä perehdytyksestä työhönsä, työpaikan työolosuhteisiin, työmenetelmiin ja työvälineisiin. Kun puhutaan perehdyttämisestä terveydenhuollon toimintayksikössä, perehdytyksen merkitys potilasturvallisuuden ja laadunhallinnan kautta korostuu. Hyvä perehdyttäminen antaa valmiudet kiitettävään työtehtävistä suoriutumiseen, parantaa työssä viihtymistä sekä asiakasturvallisuutta. Uuden työntekijän perehdyttäminen mahdollistaa ammatillisen kasvun, positiivisen asennoitumisen työhön sekä menestymisen työssä. Työn osaaminen, jatkuva oppiminen, motivaation nousu ja jaksaminen työssä varmistetaan hyvän perehdytyksen avulla. Se vaikuttaa myönteisesti työturvallisuuteen, tuottavuuteen, laatuun ja hyvään yhteistyöhön työyhteisössä. (Surakka 2009, 77-79.)

Espoon kotihoito jakaantuu virka-alueina (Etelä-Leppävaara, Viherlaakso, Pohjois-Tapiola, Etelä-Tapiola, Matinkylä-Olari, Espoon keskus ja Espoonlahti) seitsemään eri työyksikköön. Matinkylä-Olari alueella toimii kaksi työtiimiä. Yhteisiin toimitiloihin muuton yhteydessä huomattiin yksikön olevan vailla kunnollista perehdytyskansiota. Matinkylä-Olarin kotihoitoyksikön hoitotyön rikkautena ja haasteena ovat alueiden keskinäiset erot sekä työntekijöiden suuri vaihtuvuus, joten organisaatiotasolla perehdyttämiseen kannattaa panostaa.

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö oli suora tilaus työelämään. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ajan tasalla oleva perehdytyskansio Espoon kotihoitoon, Matinkylä-Olari yksikön henkilökunnan käyttöön. Perehdytyskansion tarkoitus on olla mahdollisimman kattava katsaus kyseisen yksikön keskeisistä asioista niin hoitotieteellisestä näkökulmasta kuin käytännönläheisissä asioissa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selkeyttää Matinkylä-Olari kotihoidon

millaan myös vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota. Yksinkertaisimmillaan perehdyttämisen voi nähdä niin, että perehdyttäjä saa toimeksiannon ja kertoo tulokkaalle yksikön toiminnasta ilman suurempia pohdintoja. Monimutkaisemmaksi asia nähdään silloin, kun aletaan miettiä perehdyttäjän perustehtävää. Perehdyttäjän on autettava uutta työntekijää oppimaan perehdytettävät asiat ja viime kädessä autettava häntä onnistumaan uudessa työssä. (Kupias & Peltola 2009, 86, 151.)

Uuden työntekijän tullessa työyksikköön, on hänellä varmasti toivomuksia ja odotuksia perehdytyksen suhteen. Perehdytyksen avulla hänet sopeutetaan työyhteisöön ja sen tehtäviin. Ihminen kokee monenlaisia tunteita uuden asian edessä, niin myös vaihtaessaan työpaikkaa tai aloittaessaan työskentelyn. On täysin normaalia kokea pelkoa ja epävarmuutta. Uuden työntekijän tulisikin voida tuntea olonsa turvalliseksi. Näinpä on tärkeää, että hänestä pidetään huolta ensi hetkistä lähtien. (Surakka 2009, 72.) Myönteisen ensivaikutelman luominen on todella tärkeää. Myönteinen ensivaikutelma syntyy hyvän vuorovaikutuksen seurauksena, johon liittyy tilanteeseen keskittyminen, puhe, ilmeet, eleet, äänensävy ja katsekontakti. Näin uusi työntekijä saa varmuutta asioista kysymiseen, keskustelemiseen ja oma-aloitteisuuteen. Hän tuntee itsensä tervetulleeksi työpaikkaan ja työyhteisöön. Tällä luodaan hyvä perusta pitkälle yhteistyölle. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

Työnantaja on vastuussa siitä, että työntekijä perehdytetään työhönsä hyvin. Perehdytys on edellytys vanhusten ihmisoikeuksien toteutumiselle. (Speed 2011, 10.) Ihmisoikeudet tulevat kysymykseen, kun tarkastellaan kotihoidon nurjaa puolta, jonka tuo esiin vuoden geriatri Laura Viikari Ylen haastattelussa. Viikari toteaa, että joskus koti ei ole vanhuksen paras paikka, sillä muistisairas kohtaa kotonaan paljon vaaroja. (Blomqvist 2015.) Kaikilla työntekijöillä on velvollisuus opastaa uutta työntekijää, vaikka perehdyttämisvastuuseen olisikin nimetty vain muutama henkilö työyksikössä. Perehdyttäjien tulee olla kokeneita työntekijöitä, joilla riittää motivaatiota ja kiinnostusta perehdyttämiseen. Heidän tulee pystyä hyvään vuorovaikutukseen uusien työtovereidensa kanssa. Henkilökohtaisen ohjauksen lisäksi työvälineinä perehdytyksessä he voivat käyttää työpaikkailmoituksia, kirjallisia perehdytysoppaita, internetiä ja muita sähköisiä oppaita. Sisäisestä intranetistä voi myös löytyä hyvin tietoa prosentuaalisesti suurimmista potilasryhmistä; tietoa heidän sairauksistaan, hoito-ohjeita ja kirjallisuutta sekä linkkejä. (Surakka 2009, 72-73.)

3.1 Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö

Työhön perehtyminen ja työnteko ovat lainsäätäjän erityisessä suojeluksessa. Suoria määräyksiä ja viittauksia laeista löytyy monia koskien perehdyttämistä. Pääasiassa huomio kiinnittyy työnantajan vastuuseen opastaa työntekijää työtehtäviinsä. (Kupias & Peltola 2009, 20) Työ-

sopimuslain (2001) yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin ja pyrittävä parantamaan työntekijöiden keskeisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden suoriutumisesta, kun yrityksen toiminta, tehtävä työ tai työmenetelmät kehittyvät tai muuttuvat. Jotta työntekijä etenisi työurallaan kykyjensä mukaan, niin on työnantajan pyrittävä luomaan mahdollisuuksia tämän toteutumiseksi. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 §.)

Työturvallisuuslain (2002) mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijän riittävästä perehdytyksestä työhönsä, työpaikan työolosuhteisiin, työmenetelmiin ja työvälineisiin. Työturvallisuuslain pykälän 14§ mukaan turvalliset työtavat sekä työvälineiden oikea käyttö on erityisesti opetettava ennen uuden työn aloittamista tai työtehtävien muuttuessa. Opetusta ja ohjausta on annettava työntekijälle työn vaarojen ja haittojen estämiseksi erilaisista häiriö- ja poikkeustilanteista. Näin terveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaaratekijät vältetään. Työturvallisuuslain pykälässä 3§ puolestaan säädetään, että työnantajan ottaessa vuokratyövoimaa töihin, niin on hänen varmistettava työntekijän riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. Erityisesti työnantajan on huolehdittava vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työhön, työpaikan työterveyshuoltoon ja työsuojelutoimenpiteisiin. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007) määrittelee työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa. Kyseisen lain pykälän 15§ mukaan työhönotossa työntekijälle tulee antaa tarpeelliset tiedot yrityksestä ja työpaikasta. Yhdessä on käytävä läpi myös työsuojelutoiminnan piiriin kuuluvia asioita perehdyttämisen osalta, kuten työntekijöille annettava opetus, ohjaus ja kuinka paljon perehdyttämistä tarvitaan ja siihen kuuluvia järjestelyitä. Nämä asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa, jossa on edustettuna työntekijöitä ja työnantaja. Yrityksessä tulee kuitenkin työskennellä vähintään 20 työntekijää, jotta työsuojelutoimikunnan voi perustaa kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 20.1.2006/44. 26§. 38§.)

Terveys- ja huoltolaissa (2010) veloitetaan terveydenhuollon toimintayksikköä laatimaan suunnitelma potilasturvallisuuden ja laadunhallinnan täytäntöönpanosta. Suunnitelmassa sovittavista asioista on säädetty sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa. (Terveys- ja huoltolaki. 30.12.2010/1326. 38§.) Asetuksessa on säädetty, että terveydenhuollon toimintayksikön tulee suunnitelmassa sopia henkilöstön perehdytyksestä sekä opiskelijoille järjestettävästä koulutuksesta ja ohjauksesta. Tämä luo toiminnalle laadukkaan ja turvallisen perustan. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta. 341/2011.)

3.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja seuranta

Perehdytyksen suunnittelijan on mietittävä miten uuden työntekijän aikaisempaa osaamista hyödynnetään, millaisia toimenpiteitä ja millaista tukea tarvitaan ja milloin perehdyttäminen katsotaan loppuun suoritetuksi. Perehdytyksen suunnittelijan tulee miettiä asioita tapauskohtaisesti. Perehdyttämisen suunnittelu velvoittaa, että uuden työntekijän tavoitteet on mietitty ennen suunnittelun aloittamista. (Kupias & Peltola 2009, 86-87.) Kirjallinen ja yksilöllinen perehdytysuunnitelma tulisi laatia jokaiselle uudelle työntekijälle. Suunnitelma tehdään yhdessä perehtyjän ja ohjaajan kanssa. Uuden työntekijän lähtötasoa ja osaamista arvioitaessa on otettava huomioon eri oppilaitosten eriävät opetussuunnitelmat ja aikaisemmin hankittu työkokemus. Vastavalmistuneelta pitää ottaa huomioon käytännön harjoittelupaikat ja niissä hankittu työkokemus. (Surakka 2009, 73.)

Perehdytysuunnitelmassa tulee olla kirjattuna aihealueittain organisaatioon ja varsinaiseen työhön liittyvät osa-alueet. Yhdessä perehdyttäjän kanssa käydään läpi tärkeimmät asiat perehdyttämissuunnitelmasta ja lisäksi on asioita, joihin voi itsenäisesti perehtyä perehdytyskansion tai intranetin avulla. (Surakka 2009, 73.) Oppimista tehostavien oheismateriaalien avulla, kuten perehdytyskansiolla, tuetaan asioiden mieleen painamista ja asioiden muistamista. Uudelle työntekijälle tulee perehdyttämisen yhteydessä niin paljon uutta asiaa, että ilman perehdytyskansiota on mahdotonta muistaa kaikkea. On helpompaa omaksua kuulemiaan asioita, kun on esimerkiksi perehtynyt kansiota etukäteen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10.) On kuitenkin hyvä käydä keskustelua uuden työntekijän kanssa perehdytyskansioissakin olevista asioista. Sähköisten perehdytyskansioiden käyttö ja päivittäminen nähdään helpommaksi kuin kirjallisten perehdytyskansioiden. Perehdytysuunnitelmaan on hyvä liittää myös aikataulu, miten edetään uuden työntekijän kanssa. Perehdytys voidaan katsoa päättyneeksi, kun tavoitteet ovat täyttyneet. Kuitenkin oppiminen ja uuden omaksuminen jatkuu koko työsuhteen ajan, sillä terveydenhuoltoalalla kehitys etenee jatkuvasti. Pätevän ja osaavan työntekijän mittarina onkin, että hän pysyy jatkuvan kehityksen mukana. (Surakka 2009, 74.)

Perehdyttämisen seurannalla on kaksi merkitystä, sillä voidaan arvioida uutta työntekijää ja koko organisaation perehdyttämisjärjestelmän toimivuutta. Uuden työntekijän perehtymistä on seurattava samalla, kun perehdyttämistä toteutetaan. Oppimistuloksista on keskusteltava yhdessä, näin voidaan tuoda esiin kehitystavoitteet. Oleellista keskustelussa on, että voidaan kuulla uuden työntekijän itsearviointia ja omia kokemuksia perehdyttämisestä. Organisaatiossa on hyvä kerätä yhteenvetotietoa perehdyttämisen toimivuudesta. Tiedon tulisi olla sellaista, jonka avulla pystyttäisiin arvioimaan perehdyttämisen toteutumista ja siitä saatavaa hyötyä. Tiedon keruuseen organisaatiossa yksinkertainen tapa olisi kyselylomake. Näiden saatujen tietojen perusteella pystyttäisiin parantamaan koko perehdytysjärjestelmän toimivuutta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 245.)

3.3 Perehdyttämisen tavoitteet

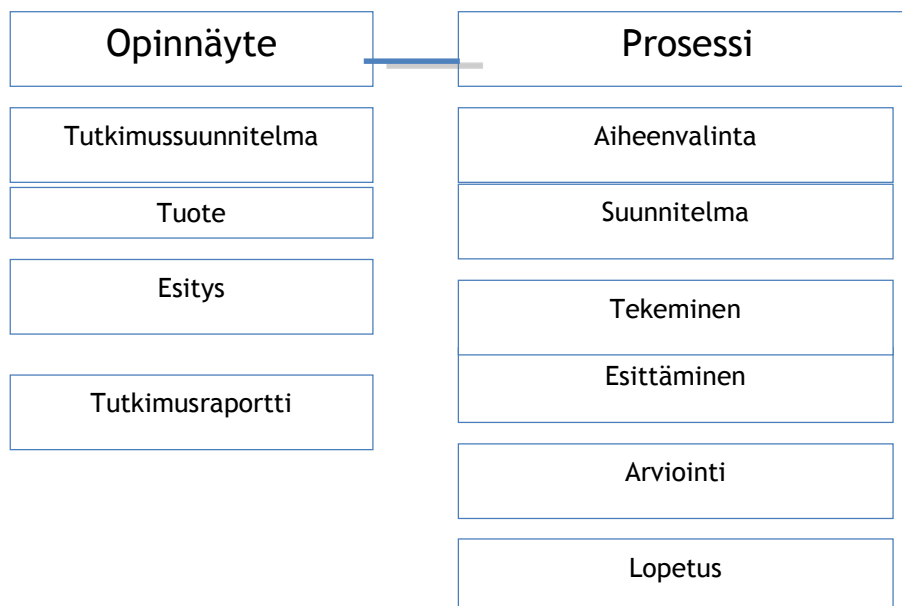
Tavoitteena perehdyttämisellä on luoda uudelle työntekijälle kokonaiskuva organisaatiosta ja sen toiminnasta. Työyksikön työ tulee tutuksi käytännön ja oheismateriaalien avulla. Hyvä perehdyttäminen antaa valmiudet kiitettävään työtehtävistä suoriutumiseen ja parantaa työssä viihtymistä. Paineensietokyky edistyy, mikä ehkäisee mahdollisesti syntyviä virheitä. Uuden työntekijän perehdyttäminen mahdollistaa ammatillisen kasvun, positiivisen asennoitumisen työhön sekä menestymisen työssä. Työn osaaminen, jatkuva oppiminen, motivaation nousu ja jaksaminen työssä varmistetaan hyvän perehdytyksen avulla. Se vaikuttaa myönteisesti työturvallisuuteen, tuottavuuteen, laatuun ja hyvään yhteistyöhön työyhteisössä. Uuden työntekijän liittyminen työyhteisöön on perehdyttämisen kannalta yksi keskeinen tavoite. Työyhteisön ilmapiirin tulee olla hyvä, jotta uudelle työntekijälle tulisi tervetullut olo. Jokaisen työntekijän tulee olla valmis neuvomaan ja ohjaamaan uutta työntekijää positiivisella asenteella. Yhteisiin keskusteluhetkiin mukaan ottaminen luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Olisi hyvä, että muut työntekijät olisivat kiinnostuneet uudesta työntekijästä eivätkä sivuuttaisi häntä. Näin uusi työntekijä kokee arvostuksen tunnetta, kun hänestä kiinnostuminen todella osoitetaan. (Surakka 2009, 77-79.)

Terveystieteiden opiskelijoiden keskuudessa arvostetaan hyvää perehdyttämistä. Opiskelijoille perehdyttäminen antaa kuvan tulevasta ammatista, johon he ovat valmistumassa. He saavat kuvan myös siitä, miten opiskelijat kohdataan työyhteisössä ja miten heitä ohjataan hoitajan uralle. Organisaation on hyvä keskittyä luomaan opiskelijoille laaja-alainen ja oppimiskeskeinen ympäristö, sillä tätä opiskelijoiden keskuudessa arvostetaan. Hyvä perehdyttäminen saakin usean sairaanhoitajaopiskelijan hakeutumaan samaan sairaalaan töihin, missä he ovat harjoitelleet. Moni vastavalmistunut hoitaja kokee stressaavaksi siirtymisen opiskelijan roolista hoitajan rooliin, mutta stressitaso lievittyy hyvän perehdytyksen avulla. (Surakka 2009, 77-79.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ajan tasalla oleva perehdytyskansio Espoon kotihoitoon, Matinkylä-Olari yksikön henkilökunnan käyttöön. Perehdytyskansion tarkoitus on olla mahdollisimman kattava katsaus kyseisen yksikön keskeisistä asioista niin hoitotieteellisestä näkökulmasta kuin käytännönläheisissä asioissa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selkeyttää Matinkylä-Olariin kotihoitoon perehdyttämisprosessia.

5 Opinnäytetyön prosessi



Kuvio 1: Opinnäytetyön prosessi (Airaksinen, 2009.)

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö ja sen raportti

Toiminnallinen opinnäytetyö käytännössä tarkoittaa työnohjeistamista, opastamista tai järjestämistä käytännössä. Riippuen kyseessä olevasta alasta, toiminnallinen opinnäytetyö voi olla ohje tai opastus, kuten esimerkiksi perehdyttämisoas tai turvallisuusohje. Toiminnallista opinnäytetyötä voidaan pitää vaihtoehtona perinteiselle tutkimuspohjaiselle opinnäytetyölle. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Kun opinnäytetyö tehdään ammattikorkeakoulussa, täytyy siinä yhdistää sekä käytännön toteutus että raportointi. Yleensä toiminnallisella opinnäytetyöllä on tilaaja tai kohderyhmä, jolle työ osoitetaan. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on myös harkittava tarkoin tiedonkeruun keinot ja aineiston laajuus, jottei työ paisu liikaa. On myös varmistettava tietojen oikeellisuudesta ja luotettavuudesta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 56.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tulee sisältää tuotoksen, tässä tapauksessa perehdytyskansio, lisäksi raportin. Raportista käy ilmi mitä, miksi ja miten on tehty, sekä millainen prosessi työn tekemisen taustalla on ollut. Raportissa myös arvioidaan työnkulkua, tuotosta ja tekijöiden oppimiskokemusta. Opinnäytetyö on osa tekijöiden ammatillista osaamista. Raportti ja tuotos eroavat kirjoitusasultaan ja -tyyliltään. Raportti on työvaiheen seloste, kun tuotos puhuttelee koko kohderyhmää. Toiminnallisen opinnäytetyön raportin tutkimusviestinnällistä piirrettä kuvaa muun muassa lähteiden käyttö ja merkintä, argumentointi, tekstin asiatyylisyys ja rakenteen johdonmukaisuus. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 65, 66.)

5.2 Perehdytyskansion suunnittelu ja toteutus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Matinkylä-Olarin kotihoitoyksikön kanssa, heidän tilauksestaan. Suullinen lupa työlle saatiin kyseisen yksikön kotihoidon ohjaajalta, sekä aluevastaava puolsi ajatusta. Lähtökohtana oli lähteä työstämään yksikössä tarpeellisia asioita perehdyttämisen näkökulmasta, sekä luvan hyödyntää jo olemassa olevia käytännönmateriaaleja ja yksikön luottamuksellisiaakin tietoja. Tilauksen kohteena oli perehdytyskansio kotihoidon henkilökunnan käyttöön. Opinnäytetyö alkoi keskustelulla Matinkylä-Olari kotihoidon ohjaajan kanssa. Hän kertoi yksikön erikoistarpeista ja perehdytyskansion käytännönläheisyyden tarkeydestä. Tässä työntilaukseskustelussa myös sisällön osalta määriteltiin, että koska hoitohenkilökunta koostuu niin sairaanhoitajista kuin lähihoitajista, perehdytyskansio tultaisiin kokoaamaan niin, että se vastaa mahdollisimman hyvin molempien ammattiryhmien tarpeita. Lisäksi osana työnsisällön kartoitusta, teetettiin työntekijöille verkko-ohjelman avulla kevään 2015 aikana kysely (liite 1.) perehdytyskansion sisällöstä ja tarpeista. Teoriatiedon ja kyselyn tuloksien pohjalta koostui itse perehdytyskansio.

Pohjatyönä kerättiin teoreettista tietoa itse kotihoidosta ja perehdyttämisestä. Työn edetessä pyrittiin etsimään lähteitä, jotka olisivat julkaisultaan mahdollisimman tätä päivää. Tutustuttiin myös aineistoon hyvästä perehdytyskansioista. Lisäksi luettiin useita eri yksiköiden perehdytyskansioita, joita oli toteutettu opinnäytetyönä. Näiden viitetietojen ja ideoiden puitteissa arvioitiin perehdytystä yksikön tarpeiden näkökulmasta. Sovittiin kotihoitoyksikön kanssa muutamat päivät, joina käytiin keräämässä heidän toimitiloistaan kaikki mahdolliset tiedotteet, numerot ja paperiset sekä sähköiset tiedot taataksemme tarpeelliset yksikkökohtaiset tiedot perehdytyskansioon. Näiden materiaalien ja kyselyn tuloksien pohjalta lähdettiin koamaan itse kansiota. Työyksikön toive oli, että perehdytyskansio tuotettaisiin paperiseen muotoon, mutta että se olisi saatavana myös muistitikulla päivitystä silmällä pitäen.

5.2.1 Perehdytyskansion sisältö

Hyvän perehdytyskansion pohja muodostuu konkreettisesta tavoitteesta. Määriteltäessä tavoitetta muodostetaan sisällön perusta ja tarkennetaan sitä. Aineiston ollessa selkeää, lukija hahmottaa helposti mihin sillä pyritään. Perehdytyskansio ei ole vain teoreettista tietoa, vaan sen sisällöllä voidaan vaikuttaa lukijan asenteisiin, uskomuksiin, aikomuksiin ja mielikuviin. Myös sisällön suunnittelu on helpompaa, kun tavoite on selkeä. (Parkkunen, Vertio & Koskinen-Ollonqvist 2001, 11-12.) Perehdytyskansion sisältö on keskeisiltä osin tarkoitus lukemisen lisäksi myös muistaa ja ymmärtää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 273). Suunniteltaessa materiaalia on kannattavaa lähteä käytännölliseltä pohjalta ja tehdä materiaalista helposti tutustuttavaa ja käytettävää (Kjelin 2003, 208).

Perehdytyskansion tiedon tulee olla ajan tasalla ja lähteiden kautta tarkistettuna virheetöntä. Lisäksi sisällön teoriaosuuden tulee olla tutkittuun tietoon perustuvaa. Kokemusperäinen aineisto puolestaan voi vahvistaa tutkimustietoon perustuvan aineiston sanomaa. (Parkkunen ym. 2001, 12.) Perehdytyskansion tietomäärän rajaaminen on hankalaa. Lähtökohtana voidaan pitää valintaa mahdollisimman kattavasti perustietoutta aiheesta käsittelevää sisältöä tai ytimekkäästi tiivistettyä keskeisiä asioita tarjoavaa sisältöä. Lukijan tiedon omaksuminen on kuitenkin rajallista. Perehdytyskansion tärkein tehtävä on tarjota sellaista tietoa, joka on lukijalle sillä hetkellä olennaisinta. (Parkkunen ym. 2001, 12.)

5.2.2 Perehdytyskansion kieliasu

Ensisijaisesti perehdytyskansion tulisi olla helppolukuinen. Tähän vaikuttavat monet tekijät aina kielen rakenteesta esitystyyliin. Aineiston luettavuus vaikuttaa suoraan lukijan kokemukseen siitä, kuinka hyödyllisenä hän perehdytyskansiota pitää. Liian vaikeat lauserakenteet heikentävät luettavuutta. Ytimekäs, informatiivinen lause kiinnittää huomion paremmin kuin pitkät ja monimutkaiset lauseet. (Parkkunen ym. 2003, 13-14.)

Jäsentely ja sen johdonmukaisuus luo perustan sisällön luettavuudelle. Sisällysluettelo jo herättää lukijassa tietynlaisia odotuksia, joita hän käyttää hyödyksi sisältöä lukiessaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 275.) Lukija hakee tarvitsemansa tiedon sisällysluettelosta, eli otsikoista. Hyvä otsikko herättää lukijan kiinnostuksen ja on selkeä osoitus sen luvun sisällöstä. On tärkeää, että otsikot koostuvat sisältösanoista. Otsikon avulla lukijan mielessä muodostuu kysymyksiä ja oletuksia, joista on hyötyä jäsentämään sisältöä jo ennen lukemista. (Hirsjärvi ym. 2007, 299-303.)

Kieliopin osalta tulee olla tarkka, mutta sitäkään ei kannata noudattaa liian orjallisesti (Parkkunen ym. 2001, 13-14). Perehdytyskansion tulisi olla kielen ja tyylin osalta kohderyhmää puhuttelevaa (Airaksinen 2009, 22). Sisällön kirjoittamisessa tulisi välttää vaikeita käsitteitä ja valita lukijalle tuttuja sanoja ja ilmaisumuotoja. Helppolukuinen teksti on täsmällistä, kieliasu selkeä, avoin ja positiivinen. Sisällön ymmärrettävyyttä lisää myös se, että lukija voi samaistua käsiteltävään aiheeseen, kokee sen mielenkiintoiseksi ja kokee hyötyvänsä siitä. (Parkkunen ym. 2001, 14.)

5.2.3 Perehdytyskansion ulkoasu

Perehdytyskansion ulkoasu luo ensivaikutelman. Sen tulee olla selkeä, yleisilme vaikuttaa lukijan mielikuvaan sisällön luotettavuudesta. (Parkkunen ym. 2001, 15, 19-21.) Selkeyttä voidaan korostaa tekstityypin valinnalla, tekstin asettelulla, kontrastilla, väreillä ja kuvituksella.

Kohderyhmä huomioiden voidaan valita erilaisia kirjasintyyppejä ja - kokoja. Kirjasintyypillä voidaan luoda aineistoon rentoa tunnelmaa tai esimerkiksi tuoda painoa ja vakavuutta aineistoon. Suosituin kirjasintyyppi on yleensä selkeä ja yksinkertainen. Kursivointia ja lihavointia käytetään korostettaessa osioita. Pienet kirjaimet ovat helppolukuisempia kuin isot kirjaimet. (Parkkunen ym. 2001, 15-16.) Myös tekstin sijoittelu vaikuttaa sisällön selkeyteen. Aineistoa tulee otsikoida harkiten ja jakaa kappaleisiin. Riittävä riviväli lisää luettavuutta. Väljyys luo sijaa poimia sisällöstä pääkohdat ja hahmottaa paremmin keskeiset asiat. Suositeltavaa on myös käyttää kontrastia taustan ja tekstin välillä. Suositeltavaa on musta tai tummat värit valkoisella taustalla. Kuvioitu tausta voi heikentää luettavuutta. Tekstin sisäisillä tehostuksilla, esimerkiksi lihavoinnilla, voidaan painottaen oikeita kohtia lisätä sisällön ymmärrettävyyttä. (Parkkunen ym. 2001, 16-17.)

5.2.4 Taustakysely perehdytyskansiota varten

Matinkylä-Olari kotihoidon yksikölle teetettiin verkkokysely (liite 1) koskien perehdytystä ja perehdytyskansion sisältöä. Kyselyyn tulevat kysymykset suunniteltiin lukemalla ensin viite-teoriaa siitä, millainen hyvän perehdytyskansion tulee olla. Lisäksi selattiin ja poimittiin ideoita jo toteutettujen opinnäytetöiden perehdytyskansioista sekä valmiita perehdytyskansioita eri yksiköissä. Lisäksi huomioitiin kysymysten suunnittelussa myös yksikön omat tarpeet ja hyväksytettiin kysely ennen julkaisua yksikön johdolla.

Kutsu verkkokyselyyn lähti koko yksikön työntekijöille niin Matinkylän kuin Olarin puolelle hoitoalan koulutuksesta riippumatta. Vastausaikaa oli noin kaksi viikkoa. Vastaajien määrä oli suhteellisen vähäinen, 9 henkeä, joista 2 oli sairaanhoitajaa ja 7 lähihoitajaa. Tiimit keskinäisesti olivat aika tasaväkisesti edustettuina, Olarista 5 hoitajaa ja Matinkylän puolelta 4 hoitajaa. Vastaajista vain yksi on työskennellyt kotihoidossa alle vuoden, neljä työntekijää 2-10 vuotta ja 4 vastaajista oli ollut työsuhteessa kotihoidossa yli 10 vuotta.

Kyselyn pohjalta oli muodostettavissa kuva, että vastaajat suurimmaksi osaksi kokivat saaneensa perehdytystä tullessaan työsuhteeseen. Perehdytys nähtiin pitkänä prosessina ja tärkeänä pidettiin, että on tiedossa keneltä voi kysyä apua jatkossa ja kentällä ollessa. Myös niin kutsutun hiljaisen tiedon ja asiakkaiden kohdalla huomioon otettavien asioiden tiedon siirtyvyys katsottiin osaksi perehdytystä. Suurinta vajetta perehdytyksen suhteen koettiin käytännönasioiden hoitumisen selvittämisessä, kuten työsuhte-edut ja apteekkiasiat, sekä tiedonkullusta ja asiakasraportoinnissa.

Perehdytyskansion kannalta tärkeitä asiasisältöjä ratkesi kyselyn avulla. Ensisijaisina asiasisältöinä pidettiin toimintaohjeita työntekijän kohdatessa kuollut asiakas tämän kotona, ensiavun

tarvetilanteet sekä lääkkeidenjakotilanne ja kuinka toimia lääkevirheen sattuessa. Kyselyn sisältäneiden monivalintakohtien avulla pystyttiin täydentämään perehdytyskansiota työntekijöiden toiveiden mukaisesti; mitä he haluaisivat tietää. Näin pyrittiin tiivistämään teoria-aluetta pienemmäksi, jotta työ ei laajenisi liikaa. Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa virka-alueen asiakasryhmien yleisimmistä sairauksista. Tästä koostettaisiin tietoa perehdytyskansioon.

5.3 Arviointi

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi perehdytyskansio Matinkylä-Olari kotihoitoon. Perehdytyskansion arvioiminen toteutettiin palautekyselylomakkeella (liite 2) koko henkilökunnalle. Kyselylomakkeen kysymyksien taustalla hyödynnettiin perehdytyskansion sisällön viiteteoriaa. Lisäksi keskusteltiin mahdollisuudesta esitellä perehdytyskansio pienimuotoisesti työyksikössä, jolloin saataisiin suoraa palautetta työstä.

Kansion arvioimiseen käytettiin palautekyselymenettelyä. Työpaikalla on suuret muutokset käynnissä, kun kirjausjärjestelmä on muuttumassa sähköiseen järjestelmään, Hilkkaan. Tämä on aiheuttanut ylimääräistä huolta ja työtä henkilökunnalle. Kyselyn ajateltiin olevan vähiten rasittava vaihtoehto palautteen antamiseen. Kansio jätettiin kahtena kappaleena kahvitilan pöydälle tutustumista varten kyselylomakkeiden ja palautelaatikon kanssa. Odotimme vastauksia viikon aikana.

Palautetta saatiin neljän lomakkeen verran. Määrä on erittäin alhainen henkilökunnan määrään nähden. Hilkan käynnistyminen vei tosiaan huomion, sillä joiltakin poissaolueilta tuli kommentteja kuten: "Ai, mä luulin, että palaute on Hilkasta". He eivät näin ollen olleet vai-vautuneet katsomaan tarkemmin. Palautekysely sisälsi vain avoimia kysymyksiä. Vastauksista voi päätellä, että kansio oli hyvä, tarpeellinen, selkeä ja kattava. Sisällysluettelosta on helppo selvittää mitä tietoa tarvitsee. Toiveena oli saada kansio sähköpostiin ja muistitikulle tulevia päivityksiä varten. Muutama asiaan kaivattiin hieman lisätietoa ja syvennystä muun muassa lähihoitajan työnkuvaan. Vastaukset tulivat anonyymisti, mikä edisti rehellisten vastauksien saantia.

6 Pohdinta

6.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen arviointiin voi käyttää laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä. Laadullisen tutkimuksen yleiset luotettavuuskriteerit ovat uskottavuus,

vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuus liittyy tutkimukseen ja siitä saatujen tulosten uskottavuuteen. Uskottavuutta lisää, että aineistoa on analysoinut useampi kuin yksi, aineistoa käsitellään yksityiskohtaisesti ja tutkimuksen parissa on vietetty tarpeeksi paljon aikaa. (Kylmä & Juvakka 2007, 127-129.) Tässä työssä katsottiin, että uskottavuuskriteeri täyttyi hyvin. Olimme käyttäneet paljon aikaa laadukkaan tiedon keräämiseen perehdytyskansiota varten. Perehdytyskansiota oli työstämässä kolme henkilöä, mikä takaa aineiston monipuolisen käytön.

Vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, että tekijät pystyvät aineiston avulla kuvailemaan, kuinka tuloksiin ja johtopäätöksiin on päästy (Kylmä & Juvakka 2007, 127-129). Tässä työssä on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti kaikki työvaiheet ja kyselyidemme sisällöt raportissa. Lisäksi sisällöntuottamisessa otettiin huomioon kotihoidon johdon sekä työntekijöiden mielipiteet siitä, mikä heidän kentällään on tärkeää. Tämä lisää vahvistettavuutta, sillä tällöin on aineistosisältö vahvistettu oman työnsä asiantuntijoilla.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten siirrettävyyttä muihin samankaltaisiin tilanteisiin (Kylmä & Juvakka 2007, 127-129). Tämä opinnäytetyö on siirrettävissä suurimmilta osin esimerkiksi muiden kotihoidon yksiköiden käyttöön. Tieto on ajantasaista ja yleismaailmallista, ainoastaan yksikkökohtaiset kohdat perehdytyskansiossa vaatisivat muutosta.

Reflektiivisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tekijä tiedostaa omat lähtökohtansa tutkimuksen tekijänä ja pohtii vaikutustaan tutkimusaineistoon (Kylmä & Juvakka 2007, 127-129). Opinnäytetyön aineistoin rajaaminen oli osittain opiskelijoiden käsissä, mutta kyselyllä ja kotihoidon johdon kanssa keskustelemalla pyrittiin olemaan vaikuttamatta liikaa perehdytyskansion sisällölliseen otantaan. Päämääränä oli, että perehdytyskansio todella sisältäisi sen mitä työkentällä tarvitaan, eikä sitä, mitä sen tekijät katsoisivat tärkeäksi.

Opinnäytetyössä käytettävän kirjallisen aineiston valitsemisessa on noudatettava huolellisuutta, mitä tulee materiaalin luotettavuuteen. Luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat kirjailijan tunnettavuus, arvostettavuus, lähteen uskottavuus ja julkaisijan arvovalta ja vastu. Lisäksi painoarvoa tulee antaa lähteen iälle ja alkuperälle, sekä aineiston todellisuudelle ja puolueettomuudelle. (Hirsjärvi ym. 2013, 113-114.) Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa perehdytyskansio Matinkylä-Olari kotihoitoon. Näin ollen perehdytyskansion koonnissa pyrittiin käyttämään mahdollisimman paljon Espoon kaupungilla jo käytössä olevaa materiaalia ja niiden taustalla olevia lähteitä kaupungin sisäisen linjan ylläpitämiseksi. Lähdemateriaalia kerättiin muun muassa Essistä, kaupungin sisäisestä intranetistä. Tämä lisää osaltaan perehdytyskansion luotettavuutta toimia mahdollisimman hyvin oppaana työntekijälle juuri kyseisessä yksikössä.

Eettisestä näkökulmasta tämän opinnäytetyön osalta ohjenuorana toimi Hirsjärven ym. 2013 teoksesta välittyvä aate, että tieteelliseen tutkimukseen sisältyy monia eettisiä kysymyksiä, jotka on otettava huomioon. (Hirsjärvi ym. 2013.) Eettiset kysymykset ovat tärkeitä, sillä epäonnistuminen eettisyydessä vie perustan tehdyltä työltä (Kylmä & Juvakka 2007, 137). Eettisinä periaatteina voidaan pitää haitan välttämistä, ihmisoikeuksien kunnioittamista, oikeudenmukaisuutta, rehellisyyttä, luottamusta ja kunnioitusta (Kylmä & Juvakka 2007, 147). Nämä on pyritty pitämään mielessä joka käänteessä työn edetessä. Opinnäytetyön tuotoksen osalta tietosuoja koskevat eettiset kysymykset ovat vaatineet erityishuomiota. Aineistonkeruu Matinkylä-Olarin kotihoidon toimistolta tehtiin pääasiallisesti valokuvaamalla dokumentit yhden työn tekijän puhelimeen. Myöhemmin dokumentit oli helppo poistaa puhelimen muistista. Sähköiset dokumentit pyrittiin pääasiallisesti käsittelemään toimistossa itsessään, mutta osa on ladattu muistitikulle, joka työn päätyttyä palautetaan takaisin kotihoidon johdolle. Perehdytyskansio sisältää arkaluontoista materiaalia, joten tähän raporttiin on liitetty vain sen sisällysluettelo (Liite 3).

Erityisesti eettiset kysymykset nousevat esiin tämän opinnäytetyön osalta kyselyjä tehtäessä. Molemmat kyselyt toteutettiin niin, että niihin vastaaminen on säilyttänyt vastaajan yksityisyyssuojan ja nimettömänä säilymisen. Verkkokysely käsittelee vastaukset automaattisesti niitä eriyttämättä ja palautekyselyssä vastaajilla oli mahdollisuus palauttaa kysely suljettuun pahvilaatikkoon.

Pyrittäessä toteuttamaan opinnäytetyö mahdollisimman eettisesti ja luotettavasti, sen kirjoittamisessa ja toteuttamisessa on seurattu Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeita sekä noudatettu Tiina Airaksisen toiminnallisen opinnäytetyön ohjeita.

6.2 Tulosten tarkastelu

Kotihoito on kattava palvelukokonaisuus, jonka tavoitteena on auttaa asiakasta kokonaisvaltaisesti kotona selviytymisessä (Espoo, 2014). Työskentely kotihoidossa on suhteellisen itsenäistä ja ammattiosaamisvaatimukset sairaanhoitajalle ovat laaja-alaiset. Sairaanhoitajan tulee osata käyttää laaja-alaisesti hoitotyön auttamismenetelmiä. Hyvät muutoksenhallinta-, päätöksenteko-, suunnittelu-, kehittämis- ja arviointitaidot ovat työyhteisön edellytyksiä sairaanhoitajalle. Tähän kaikkeen lukeutuu myös kyky itsenäiseen työskentelyyn. (Hilden, 1999.) Sairaanhoitajan työssä kotihoidon kentällä perehdytyksen merkitys käytännössä on suuri. Hoitotyötä ja sen toteutumista ei voi oppia vain kirjoista lukemalla tai koulunpenkillä istumalla, vaan konkreettinen käytäntö on edellytys ammattitaidolle. Työn tekoon vaaditaan sovelluskykyä, joustavuutta ja hyvää motivaatiota. Tämä korostaa hyvän perehdyttämisen merkitystä. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus ja keikkalaisten runsas käyttö lisäävät osaltaan perehdyttämisen tarvetta. (Hassi 2005; Espoo 2014; Surakka 2009.)

Opinnäytetyö lähti liikkeelle suunnittelukokouksesta Olari-Matinkylän kotihoidon johdon kanssa talvella 2014-2015. Tällöin sovittiin noin vuoden kestävästä aikataulusta. Tämä toiminnallinen opinnäytetyö oli siis suora tilaus työelämään ja tarkoituksena oli tuottaa ajan tasalla oleva perehdytyskansio Espoon kotihoitoon, Matinkylä-Olari yksikön henkilökunnan käyttöön. Kyseisessä yksikössä ei ollut lainkaan perehdytyskansiota henkilökunnan käytössä. Yksi opinnäytetyön kirjoittajista työskenteli osa-aikaisesti kyseisessä kotihoidon yksikössä ja myös hänen kokemuksiaan hyödynnettiin. Perehdytyskansion tarkoitus oli olla mahdollisimman kattava katsaus kyseisen yksikön keskeisistä asioista niin hoitotieteellisestä näkökulmasta, kuin käytännönläheisissä asioissa. Työyksikön työ tulee tutuksi käytännön ja oheismateriaalien avulla (Surakka 2009, 77-79). Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selkeyttää Matinkylä-Olari kotihoidon perehdyttämisprosessia.

Sovitun vuoden aikataulun aikana kerättiin tietoa teoreettisesta viitekehyksestä ja tuotettiin työlle suunnitelma. Lisäksi tutkittiin teorian tiedon puitteissa, millainen on hyvä perehdytyskansio. Perehdytyskansion tuottaminen oli mielekästä, mutta myös haastavaa. Työn alkaessa ensimmäisenä ratkaistavana asiana oli perehdytyskansion sisällön rajaaminen. Suunniteltaessa materiaalia on kannattavaa lähteä käytännölliseltä pohjalta ja tehdä materiaalista helposti tutustuttavaa ja käytettävää (Kjelin 2003, 208). Heti alussa pyrittiin rajaamaan pois tekijöiden omat subjektiiviset näkemykset siitä, mitä perehdytyskansion tulisi sisältää. Tässä kohtaa toki opiskelija, joka itse työskenteli yksikössä, käytti osaamistaan ja kuvaili, mitä hän on kokenut työssään tarpeelliseksi. Lisäksi teetettiin työntekijöille kysely perehdytyskansion sisällöstä. Kyselyyn henkilökunnalta heidän näkemistään tarpeellisista perehdytyskansion sisältökokonaisuuksista saatiin hyvin vastauksia ja itse kansion koonti tuntui näin sisällön osalta suhteellisen selkeältä. Monivalintakysymyksillä annettiin vastaajille sijaa kertoa yksikön keskeisistä tarpeista. Saatujen vastauksien perusteella ensisijaisina asiasisältöinä pidettiin erilaisia toimintaohjeita epätyypillisiin tilanteisiin, kuten kuolleen kohtaamiseen ja erilaisiin ensiaputilanteisiin. Lisäksi lääkkeiden jako ja lääkevirhe nousivat mietityttäviksi kysymyksiksi. Kyselyn yhtenä tarkoituksena oli myös selvittää virka-alueen asiakasryhmien yleisimmät sairaudet, jotta niistä voitiin koostaa keskeisimmät tiedot perehdytyskansioon. Aikaisemmin tehtyjä perehdytyskansioita hyödynnettiin lukemalla niitä ja näin saatiin selkeämpää ajatusta, mitä hyvässä perehdytyskansiossa tulee olla. Perehdyttämisen merkitys niin uudelle työntekijälle kuin työyhteisöllekin muodostui hyvin ymmärrettäväksi. Perehdytyskansio pitää sisällään kaikki olennaiset asiat, mitä uusityöntekijä alkupäivinänsä tarvitsee. Lisäksi perehdytyskansio toimii tukena myös vanhempien työntekijöiden jaksamisessa ja esimerkiksi silloin, kun töihin palataan pidemmiltä vapailta. Perehdytyskansion tärkein tehtävä on tarjota sellaista tietoa, joka on lukijalle sillä hetkellä olennaisinta (Parkkunen ym. 2001, 12.) Perehdytyskansio sisältää paljon juuri kyseisen yksikön käytänteitä ja tehtävämalleja, joten se palvelee uutta työnteki-

jää alkuviikkojen pulmatilanteissa arkisissakin asioissa. Lisäksi kansioon on saatu myös kootua kotihoidossa harvemmin käytettäviä asiasisältöjä, joten pidempään töissä ollutkin löytää sieltä muistin tueksi tarvitsemaansa tietoa.

Kootun viiteteorian puitteissa teetettiin myös palautekysely. Palautekyselyyn vastaajien määrä oli pettymykseksemme kovin pieni suhteessa työyksikön työntekijöiden määrään. Perehdytyskansion ulkoasu luo ensivaikutelman. Sen tulee olla selkeä, yleisilme vaikuttaa lukijan mielikuvaan sisällön luotettavuudesta. (Parkkunen ym. 2001, 15, 19-21.) Vastauksista kävi ilmi, että työn ulkoista olemusta ja pikasilmäyksellä luotua ensivaikutelmaa pidettiin hyvänä. Vastausten perusteella työyhteisössä oltiin kansioon tyytyväisiä, muutamaa asiasisällöllistä tarkennusta ja syvennystä lukuunottamatta. Näitä olivat toiveet tarkemmasta lähihoitajan työnkuvasta ja tarkemmasta palkka-asiainselostuksesta. Nämä muutokset tehtiin vielä kansioon ennen sen lopullista palautusta. Lisäksi perehdytyskansio luetutettiin erikseen vielä kotihoidon työnjohdolla, että varmistuttiin työn vastaavan esimiestason toiveista perehdytyskansiosista. He olivat siihen hyvin tyytyväisiä. Jäsentely ja sen johdonmukaisuus luo perustan sisällön luotavuudelle. Sisällysluettelo jo herättää lukijassa tietynlaisia odotuksia, joita hän käyttää hyödyksi sisältöä lukiessaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 275.) Erityismainintana johdosta kerrottiin perehdytyskansion sisällysluettelon (Liite 3.) olevan selkeän ja helppolukuisen. Yhteistyö Olari-Matinkylä kotihoidon henkilökunnan kanssa oli sujuvaa ja yhteistyöllä perehdytyskansioista tuli juuri sellainen, kuin tavoitteena ja tarpeena oli.

Itse työn etenemisprosessi työn kirjoittajien toimesta meni käänteiseksi. Vastaukset kyselyn sisällöstä valmistuivat jo ennen kuin suunnitelma oli työstetty ja itse perehdytyskansio oli lähes valmiina ennen kuin suunnitelma palautettiin. Tämä teki työntekoon sellaisen ”takapuoli edelle puuhun”-kiipeämiseffektin ja yleisesti työn kirjoittajien kesken todettiin, että seuraamalla paremmin toiminnallisen opinnäytetyön prosessinkulkua, olisimme luultavasti päässeet hieman helpommalla, mitä tulee työn jäsenteleminen ja organisointiin. Lisäksi myöhemmin nousi ajatuksia siitä, että kirjoittaessa olisi ollut hyödyksi jonkunlainen prosessin aikainen oppimispäiväkirja, joka olisi varmasti myös palvellut kolmen hengen voimin tehtävän työn jäsentelyä ja aikatauluttamista. Itse perehdytyskansioon työn kirjoittajien kesken oltiin tyytyväisiä. Sisältö on tarpeeksi kattava, selkeä ja ytimekäs. Jälkikäteen ajateltuna ulkoasullisesti kansion puoleensavetävyyttä voisi parantaa todennäköisesti runsaammalla värien ja kontrastien käytöllä ja ehkä muutamilla kuvilla.

Opinnäytetyön tekeminen koettiin mielenkiintoisena ja antoisana prosessina. Työn kirjoittajien toiveena on, että työ antaa Espoon Olari-Matinkylän kotihoidon työntekijöille tukea arkipäiväisissä ja yllättävissäkin tilanteissa, ja tekee uuden työntekijän työhön sisäänpääsystä askeleen helpompaa. Näkemyksenä voitaisiin pitää, että perehdytyskansio on helposti sovellettavissa ja päivitettävissä kotihoidon kentän tarpeisiin.

6.3 Jatkotutkimusideat

Tulevaisuudessa jatkoselvityksen kohteena voisi muun muassa olla, miten kansio on palvellut työyhteisöä, kun se on ollut jo jonkun aikaa käytössä. Myös kansion sovellettavuus muihin työyksiköihin voisi olla tutkimuksen kohteena. Tämän opinnäytetyön perehdytyskansio pyrittiin tekemään mahdollisimman uskollisesti Espoon kaupungin omia lähtökohtia ja asiasisältöjä seuraillen ja sen käyttö- ja sovellusmahdollisuudet muissa yksiköissä voisi olla mielenkiintoista todentaa. Lisäksi aiheesta kumpuavia jatkotutkimusaiheita voisivat olla myös perehdytyksen onnistuminen kotihoidossa, sekä perehdytyskäytäntöjen ja materiaalien päivityksen toteutuminen kotihoidossa.

Lähteet

- Airaksinen, T. 2009. Toiminnallisen opinnäytetyön kirjoittaminen. Toiminnallinen opinnäytetyö tekstinä. LinkedIn. Verkkojulkaisu.
Viitattu 13.8.15 www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytety-tekstin
- Blomqvist, S. 2015. Vuoden geriatri vanhusten kotihoidosta: "Kuin jättäisi kolmevuotiaan lapsen kotiin". Yle Uutiset. Kotimaa.
http://yle.fi/uutiset/vuoden_geriatri_vanhusten_kotihoidosta_kuin_jattaisi_kolmevuotiaan_lapsen_kotiin/7924884, Luettu 28.9.15
- Espoo. 2014. Espoon kotihoidon sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma. Espoon sosiaali- ja terveystoimi. Vanhusten palvelut. Kotihoito.
Viitattu 17.4.15 <http://espoo04.hosting.documenta.fi/kokous/2015327927-8-2.PDF>
- Espoo. 2014. Iäkkäiden asuminen Espoossa. Kuinka järjestäisin asumiseni? Espoon sosiaali- ja terveystoimi. Vanhusten palvelut.
- Espoo.fi. 2014. Matinkylä-Olarin kotihoito. Kotihoidon yhteystiedot. Kotihoito. Tukea ja apua kotiin. Senioripalvelut. Sosiaali- ja terveystoimi.
Viitattu 27.10.14 http://www.espoo.fi/fi-FI/Sosiaali_ja_terveyspalvelut/Senioripalvelut/Tukea_ja_apua_kotiin/Kotihoito/Kotihoidon_yhteystiedot/MatinkylaOlarin_kotihoito
- Hassi, T. M. 2005. Yhteiskunnalliset muutossuunnat ja kotihoidon työntekijöiden osaaminen tulevaisuudessa - vanhustyön asiantuntijoiden käsityksiä yhteiskunnallisista megatrendeistä ja kotihoidossa vaadittavasta osaamisesta. Lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto.
- Hilden, R. 1999. Sairaanhoidajan ammatillinen pätevyys ja ammatilliseen pätevyYTEEN liittyvät valmiudet. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimuslaitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. Osin uudistettu painos. Helsinki. Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä. Talentum.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere. Palmenia.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala. Tammi.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44, 26§, 38§.
Viitattu 15.10.14 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.
Viitattu 14.10.14 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Laki%20yhteistoiminnasta%20yrityksiss%C3%A4%2030.3.2007%2F334>
- Parkkunen, N., Vertio, H. & Koskinen-Ollongqvist, P. 2001. Terveysaineiston suunnittelun ja arvioinnin opas. Helsinki. Trio-offset.

Seinäjoen kaupunki. 2014. Seinäjoen kaupungin kotihoidon kriteerit ja palvelujen sisältö. Viitattu 28.10.14 https://www.seinajoki.fi/material/attachments/seinajokifi/sosiaalijaterveys/ikaantyvienpalvelut/j7LY42BfR/Seinajoen_kaupungin_kotihoidon_kriteerit_ja_palvelujen_sisalto.pdf

Sosiaalihuoltolaki. 17.9.1982/710.
Viitattu 27.10.14 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>

Sosiaalihuoltoasetus 1983/607
Viitattu 13.8.15 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830607>

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 341/2011. Viitattu 16.10.14
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Kotihoito tukee kotona selviytymistä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaalipalvelut. Kotihoito.
Viitattu 11.9.14 http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/kotipalvelut

Speed, L. 2011. Older people and human rights in home care: a report of two surveys. Equality and Human Rights Commission.
Viitattu 27.9.15 http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/research/80_older_people_and_human_rights.pdf

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2014. Kotihoidon asiakkaat marraskuussa 2013. Suomen virallinen tilasto. Kotihoidon laskenta. THL.
Viitattu 11.9.14 <http://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/ikaantyneiden-sosiaalipalvelut/kotihoidon-laskenta>

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 30.12.2010/1326, 385.
Viitattu 15.10.14 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Thomé, B., Dykes, A-K., Hallberg, I. 2003. Home care with regard to definition, care recipients, content and outcome: systematic literature review. Journal of Clinical Nursing 12 (6), 860-72.

Työsopimuslaki 26.01.2001/55.
Viitattu 8.10.14 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L1P5>

Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738.
Viitattu 13.10.14 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valvira. 2012. Kotipalvelut ja kotihoito kunnissa. Valvira. Sosiaali- ja terveysalan valvontavirasto. Helsinki.
Viitattu 27.10.14 <http://www.valvira.fi/files/esitteet/Kotipalvelut.pdf>

Vilkka H. & Airaksinen T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.p. Jyväskylä. Tammi

Kuviot

Kuvio 1: Opinnäytetyön prosessi (Airaksinen, 2009.)	12
---	----

Liitteet

Liite 1 Kyselyn saatekirje ja kysymykset	26
Liite 2 Palautekysely perehdytyskansiosta	29
Liite 3 Perehdytyskansion sisällysluettelo	30

Liite 1 Kyselyn saatekirje ja kysymykset

Hyvä kotihoidon hoitotyöntekijä,

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Laurea ammattikorkeakoulusta. Pyydämme sinua osallistumaan perehdytykseen liittyvään kyselyymme. Tulemme tekemään kyselyn Matinkylän ja Olarin kotihoidon hoitohenkilökunnalle maaliskuun 2015 aikana.

Tavoitteenamme olisi tuottaa työelämän tarpeista lähtevä ja helposti luettavissa oleva perehdytyskansio. Tuotoksen tarkoituksena on palvella kaikkia Matinkylän ja Olarin kotihoidon työntekijöitä. Hyvä ja selkeä perehdytys tukee uuden työntekijän ja opiskelijan motivoitumista työyksikköön. Työntekijä pääsee nopeasti sisälle työhön sekä organisaatioon, samalla vähentäen ympärivuotista perehdyttämistyötä.

Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista. Tiedot kyselyyn tallentuvat nimettömästi sekä käsitellään luottamuksellisesti.

Hyödynnämme kyselyn tuloksia tehdessämme perehdytyskansiota.

Satu, Toni & Wilma
Laurea Otaniemi

1. Millä nimikkeellä työskentelet?

Sairaanhoitaja

Lähihoitaja

Jokin muu

2. Työskenteletkö pääasiallisesti

Matinkylän alueella

Olarin alueella

Molemmissa

3. Montako vuotta olet työskennellyt kotihoidossa?

0-2

2-5

5-10

Enemmän kuin 10

4. Koetko saaneesi perehdytyksen työhösi?

Kyllä

Ei

5. Mikä perehdytyksessäsi mielestäsi oli onnistunutta/epäonnistunutta?

6. Mitkä asiat ovat mielestäsi perehdytyksen kannalta oleelliset työsuhteen alussa?

7. Valitse mitkä seuraavista asiasisällöistä mielestäsi kuuluisivat perehdytyskansioon

Kartat Olari-Matinkylä
Työvuorot
Ruokailu
Lainsäädäntö
Työvaatetus
Sairaspoissaolot
Avaimet
Yhteystiedot
Sairaanhoitajan toimenkuva
Lähihoitajan toimenkuva
Tilaukset
Autot
Apteekkiasiointi
Apuvälineet
Tukipalvelut
Lääkeluvat

8. Luettele alla kotihoidon näkökulmasta keskeisimmät sairaudet, joista pitäisi olla lyhyesti myös perehdytyskansiossa.

9. Tuleeko Sinulla mieleen asiasisältöjä, jotka pitäisi ehdottomasti löytyä perehdytyskansiossa? (esim. ensihoitotilanteet ym.)

10. Tuleeko Sinulla mieleen asiasisältöjä tai ideoita liittyen perehdytyskansioon ja sen sisältöön?

Liite 2 Palautekysely perehdytyskansioista

Hei kotihoidon ammattilainen!

Käsissäsi on uunituore Matinkylä - Olarin kotihoidon perehdytyskansio. Toivomme, että tutustut siihen ja annat hieman palautetta siitä. Palautteen keruu on osa opinnäytetyön prosessia, jonka tuloksena kansio on syntynyt. Arvostamme aikaasi suuresti, kiitos jo etukäteen!

Toivovat Satu, Toni ja Wilma Laurea ammattikorkeakoulusta

1. Mitä mieltä olet kansion ulkonäöstä?

2. Miten koet kansion käytön (selkeys/kattavuus/asioiden löydettävyys)?

3. Mitä puutteita kansiossa on?

4. Koetko kotihoidon kansion hyödylliseksi?

5. Oletko Matinkylän vai Olarin henkilökuntaa?

Liite 3 Perehdytyskansion sisällysluettelo

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Perehdytys kotihoidossa	7
3	Matinkylä-Olarin kotihoito	7
3.1	Matinkylän alueet ja tiimit	8
3.2	Olarin alueet ja tiimit	8
4	Henkilökunnan toimenkuvaukset	9
4.1	Sairaanhoitajan toimenkuva	9
4.2	Lähihoitajan toimenkuva	9
4.3	Omahoitajan toimenkuva	9
5	Esimiehet	10
6	Vuorotyö	10
6.1	Työaika ja -vuorot	10
6.2	Työvuorolistat	10
6.3	Ruokatauot	11
6.4	Poistuminen työpaikalta illalla	11
7	Työyksikkö ja käytänteet	11
7.1	Lomat	11
7.2	Työterveyshuolto	11
7.3	Sairauspoissaolo	12
7.4	Työtapaturma	12
7.5	Vaitiolovelvollisuus	12
7.6	Avaimet	13
7.6.1	Toimiston avain	13
7.6.2	Ilta-avaimet	13
7.6.3	Autojen avaimet	13
7.6.4	Asiakasavaimet	13
7.7	Kommunikointi	13
7.8	Kulkeminen työssä	14
7.8.1	Autot	14
7.8.2	Matkakortit	14
7.8.3	Polkupyörät	15
7.9	Jätehuolto	15
7.9.1	Päivittäiset jätteet	15
7.9.2	Salassa pidettävä jäte	15
7.9.3	Lääkejäte	15

7.9.4	Riskijäte	16
7.10	Toimintatapoja	16
7.10.1	Tulostus	16
7.10.2	Tärkeät listat	16
7.10.3	Kotihoidon postitus	16
7.10.4	Viikonloppulistat	17
7.10.5	Sairaanhoitajan käynnit viikonloppuna	17
7.10.6	Kotikokeilu	17
8	Hoitotyö kotihoidon kentällä	17
8.1	Asiakkaiden sairauksista	18
8.2	Asiakkaaksi tuleminen ja palvelutarpeen arviointi	18
8.3	Toimintakyvyn arviomittarit	19
8.4	Hoito- ja palvelusuunnitelma HOPS	21
8.5	Hyvinvointi ja kuntoutusta tukeva toiminta	22
8.6	Ravitseminen	22
8.7	Kirjaaminen Efficaan	23
8.8	Kotihoidon tukipalvelut	23
8.8.1	Kotiateriapalvelu	23
8.8.2	Kauppapalvelu	23
8.8.3	Turvapuhelin	24
8.8.4	Kuljetuspalvelu	24
8.8.5	Kotisairaala	24
8.8.6	Vähävaraisen siivousseteli	25
9	Hygienian suositukset	25
9.1	Tavanomaiset hygieniavarotoimet	26
9.2	Kosketuseristys	27
10	Pelissäännöt asiakaskentällä	27
10.1	Kadonnut asiakas	28
10.2	Apuvälineet päivittäisen elämän helpottamiseksi	28
10.3	Mielenterveys asiakkaiden avokuntoutus	28
11	Lääkehoito	28
11.1	Lääkehoitoon perehdyttäminen	29
11.2	Lääkkeiden säilytys	29
11.3	Lääkkeiden tilaaminen ja säilyttäminen	29
11.4	Vanhentuneiden lääkkeiden palauttaminen apteekkiin	30
11.5	Lääkkeiden jakaminen ja antaminen	30
11.6	Asiakkaalle mukaan annettavat lääkkeet	31
11.7	Asiakkaiden neuvonta lääkehoidossa	31
11.8	Asiakkaan kieltäytyminen lääkehoidosta	31

11.9	Lääkehoidon vaikuttavuuden arviointi	31
11.10	Lääkehoidon dokumentointi ja tiedonkulku	32
11.11	Lääkeluvat	32
11.11.1	Sairaanhoitajan oikeudet ja luvat	32
11.11.2	Lähihoitajien oikeudet ja luvat	32
11.11.3	Opiskelijat	33
11.12	Lääkehoidon vastuu	33
11.13	Äkillisen lääkityksen tarve	33
11.14	Lääkepoikkeama	33
12	Kuolevan potilaan hoidon periaatteet	34
12.1	Toimintaohjeet kuoleman kohtaamisessa	35
13	Turvallisuus	35
13.1	Riskienhallinta kotihoidossa HAIPRO	35
13.2	Veritapaturma	36
13.3	Toiminta tulipalon sattuessa	37
13.4	Uhkaava/ väkivaltainen asiakas	38
13.5	Työntekijöiden työolosuhteiden turvaaminen	38
14	Kotihoidon tukena ja tärkeitä puhelinnumeroita	39